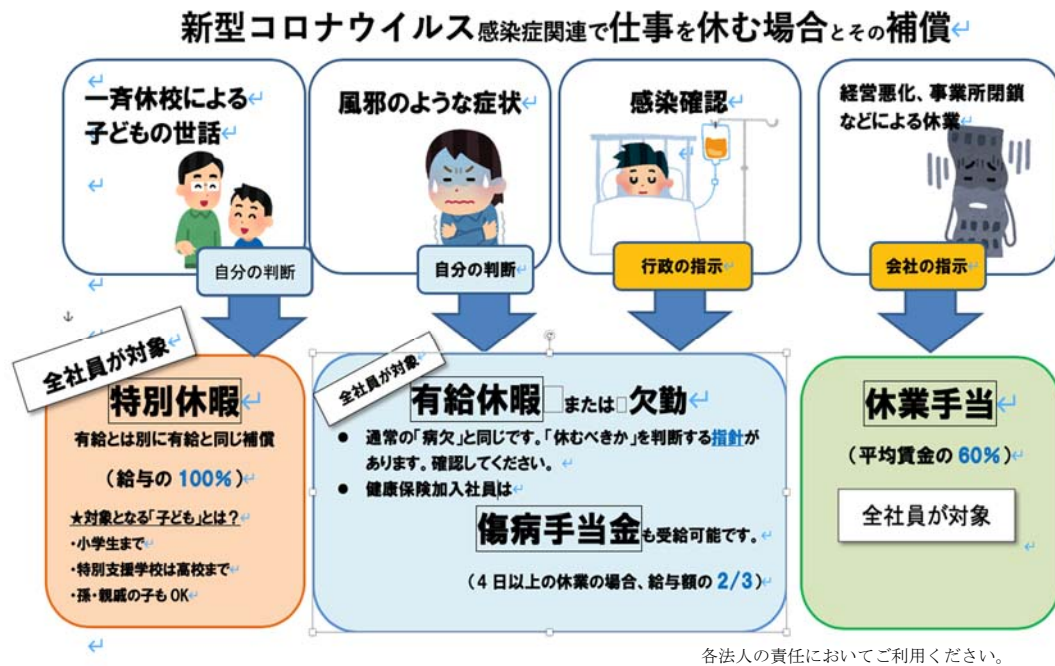


Ⅲ. 職場で新型コロナウイルス感染症の感染者が出た場合の対応について



【指針】 ※国・自治体・職業団体の指針です。

- ① 発熱（一般に 37.5℃以上の体温を指します）などの風邪症状が見られるときは、仕事を休み、外出を控えてください。
- ② 発熱等の風邪症状が見られたら、毎日、体温を測定して記録してください。
- ③ 風邪からの復職の目安は、解熱後 24 時間以上が経過し、呼吸器症状が改善傾向となることです。
- ④
 - 発熱を伴う風邪症状が 4 日以上続いている場合 (高齢者や基礎疾患等のある方は、2 日程度)
 - 強いだるさ (倦怠感) や息苦しさ (呼吸困難) がある場合は、電話で、最寄りの保健所や電話相談窓口にご相談し、その指示に従ってください。

【会社からのお願い】

- ① 新型コロナウイルス感染が確定した場合、速やかに会社・上司へ報告してください。
- ② 体調不良のため仕事を休む前、休んでいる途中、そして回復して出勤再開する前に、必ず上司へ具体的な体温・症状などを報告してください。

風邪の症状がある方、感染が疑われる方への対応

発熱などの風邪の症状があるときは、会社を休んでいただくよう呼びかけております。休んでいただくことはご本人のためにもなりますし、感染拡大の防止にもつながる大切な行動です。発熱などのかぜ症状について、現時点では新型コロナウイルス感染症以外の病気による場合が圧倒的に多い状況です。風邪やインフルエンザ等の心配があるときには、これまでと同様に、かかりつけ医等にご相談ください。

労働者を休業させる場合、欠勤中の賃金の取り扱いについては、労使で十分に話し合い、労使が協力して、労働者が安心して休暇を取得できる体制を整える必要があります。労働基準法第 26 条では、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、使用者は、休業期間中の休業手当（平均賃金の 100 分の 60 以上）を支払わなければならないとされています。

※不可抗力による休業の場合は、使用者の責に帰すべき事由に当たらず、使用者に休業手当の支払義務はありません。ここでいう不可抗力とは、①その原因が事業の外部より発生した事故であること、②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であることの 2 つの要件を満たすものでなければなりませんと解されています。

風邪の症状がある方

新型コロナウイルスかどうか分からない時点で、発熱などの症状があるため労働者が自主的に休まれる場合は、通常の病欠と同様に取り扱いいただき、病気休暇制度を活用することなどが考えられます。

一方、例えば発熱などの症状があることのみをもって一律に労働者に休んでいただく措置をとる場合のように、使用者の自主的な判断で休業させる場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。

感染が疑われる方

感染が疑われる方は、

- ・風邪の症状や 37.5 度以上の発熱が 4 日以上続く場合（解熱剤を飲み続けなければならないときを含む。）
- ・強いだるさ（倦怠感）や息苦しさ（呼吸困難）がある場合

を照らし合わせ、最寄りの保健所などに設置される「帰国者・接触者相談センター」にお問い合わせください。これに基づき、「帰国者・接触者相談センター」でのご相談の結果を踏まえても、職務の継続が可能である方について、使用者の自主的な判断で休業させる場合には、一般的に「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。

年次有給休暇は、原則として労働者の請求する時季に与えなければならないものなので、使用者が一方的に取得させることはできません。事業場で任意に設けられた病気休暇に

より対応する場合は、事業場の就業規則などの規定に照らし適切に取り扱ってください。

感染した方を休業させる場合

新型コロナウイルスに感染しており、都道府県知事が行う就業制限により労働者が休業する場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられますので、休業手当を支払う必要はありません。

なお、被用者保険に加入されている方であれば、要件を満たせば、各保険者から傷病手当金が支給されます。

具体的には、療養のために労務に服することができなくなった日から起算して3日を経過した日から、直近12カ月の平均の標準報酬日額の3分の2について、傷病手当金により補償されます。

具体的な申請手続き等の詳細については、加入する保険者に確認ください。

事業の休止などを余儀なくされ、やむを得ず休業とする場合

今新型コロナウイルス感染症により、事業の休止などを余儀なくされた場合において、労働者を休業させるときには、労使がよく話し合っ​​て労働者の不利益を回避するように努力することが大切です。

また、労働基準法第26条では、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、使用者は、休業期間中の休業手当（平均賃金の100分の60以上）を支払わなければならないとされています。休業手当の支払いについて、不可抗力による休業の場合は、使用者に休業手当の支払義務はありません。

具体的には、例えば、海外の取引先が新型コロナウイルス感染症を受け事業を休止したことに伴う事業の休止である場合には、当該取引先への依存の程度、他の代替手段の可能性、事業休止からの期間、使用者としての休業回避のための具体的努力等を総合的に勘案し、判断する必要があると考えられます。

小学校、特別支援学校等の臨時休業に際して、会社にお勤めの方が子どもの世話をするために休暇を取得する場合

臨時休業した小学校や特別支援学校、放課後児童クラブ、幼稚園、保育所、認定こども園などに通う子どもを世話するために従業員（正規・非正規を問わず）に有給の休暇（法定の年次有給休暇を除く）を取得させた会社に対し、休暇中に支払った賃金全額（1日8,330円が上限）を助成する助成金制度が創設されます。

対象：①新型コロナウイルス感染症についても関する対応として臨時休業等をした小学校等に通う子ども ②新型コロナウイルスに感染した又は風邪症状など新型コロナウイルスに感染した恐れのある、小学校に通う子どもの世話を保護者として行うことが必要になった労働者（親権者、未成年後見人、その他の者（里親、祖父母等）であって、

子どもを現に監護する者、そのほか各事業主が有給休暇を対象とする場合は、子どもの世話を一時的に補助する親族も含む)

参考資料

厚生労働省「新型コロナウイルスに関する Q&A（企業の方向け）」 令和2年3月11日
時点版

厚生労働省「新型コロナウイルスに関する Q&A（一般の方向け）」 令和2年3月16日
時点版

朝日新聞DIGITAL「新型肺炎が心配で仕事休んだ 賃金もらえる？補償ある？」
2020/2/25

厚生労働省保険局保険課「新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金の支給について」
2020/3/6

厚生労働省保険局国民健康保険課・厚生労働省保険局高齢者医療課「新型コロナウイルス感染症に感染した被用者に対する傷病手当金の支給等について」 2020/3/10

社会保険労務士 山本奈央資料 2020/3/15

厚生労働省「小学校等の臨時休業に伴う保護者の休暇取得支援のための新たな助成金を創設します」 2020/3/9